

DET DOLDA LÖNEGAPET

Föräldraskapets finansiella vinnare och förlorare

sysarb.





3
**VI MÅSTE PRATA OM
DET DOLDA
LÖNEGAPET**

4
**VISSTE DU
DETTA OM
FÖRÄLDRASKAP?**

5
**ETT FINANSIELLT
FÖRSPRÅNG SOM
ALDRIG KAN HÄMTAS
IN**

6
**JÄMSTÄLLDHETEN
UPPHÖR VID 28 ÅRS
ÅLDER**

7
**KARRIÄRBROMSEN
SOM BARA KVINNOR
UPPLEVER**

8
**DISKRIMINERING
TROTS TYDLIG
LAGSTIFTNING**

9
**DEN SVENSKA
PARADOXEN**

10
**CHECKLISTA FÖR
RÄTTVISA: SÅ BLIR
BÅDA VINNARE**

VI MÅSTE PRATA OM DET DOLDA LÖNEGAPET

Det råder en befintlig uppvisningshets i svenskt näringsliv kring vem eller vilka som kommit längst med sitt jämställdhetsarbete. Skrytet verkar inte ha någon gräns. Svenska bolag står på rad och stoltserar flitigt kring sina kvalitetsutmärkelser, nyrekryterade DEI-ansvariga och jämställdhets-policys. Men nu presenterar vi på Sysarb ny statistik kring det dolda lönegapet som ingen verkar vilja prata om.

Att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden är ingen nyhet. Enligt siffror från Medlingsinstitutet tjänar kvinnor 90,1 procent av männens lön. Trots denna löneskillnad har Sverige lovordats som ett av världens mest jämställda länder. Vi behöver sätta strålkastarljus på det faktum att det finns en strukturell diskriminering kopplat till totalinkomsten efter ett yrkesliv. Den är både orättvis och djupt snedfördelad mellan könen där kvinnorna återigen blir de finansiella förlorarna. I denna rapport lyfts orsakerna till den skeva inkomstfördelningen samt dess förödande konsekvenser.

Vi vill med denna rapport skicka en tydlig passning till landets folkvalda. Det är dags att börja prata om det dolda lönegapet. Vi utkräver en rakryggad lagstiftning som genererar faktisk förändring.

Daniel Edholm,

vd på jämställdhetsaktören och Saas-bolaget Sysarb



VISSTE DU DETTA OM FÖRÄLDRASKAP?

Det finns en lag om föräldraledighet

Sverige har en föräldraledighetslag. Så här står det i den sextonde paragrafen: "16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor." Dessutom inkluderar paragrafen situationer då arbetsgivare tar ut personer till arbetsintervjuer, beslutar om befordran och avskedar en arbetstagare.

Kvinnor axlar föräldraledigheten

Trots att det finns en lag mot diskriminering vid föräldraledighet förekommer diskriminering ändå. Lagen innebär att chefer ska lönesätta som om man vore i arbete och inte missgynnas under lönerevisionen. I begreppet föräldraledighet ingår att vara hemma med barn under en längre tid men också att vabba tillfälligt. Kvinnor tar ut mer föräldraledighet än vad män gör (Ekonomisk jämställdhet).

Män jobbar heltid, kvinnor deltid

Dubbelt så många mammor som pappor går ner i arbetstid för att ta hand om sina barn. Ofta går kvinnor ner i arbetstid när de har fått barn och jobbar deltid under barnens uppväxt för att lättare kunna kombinera föräldraskap och arbete.



ETT FINANSIELLT FÖRSPRÅNG SOM ALDRIG KAN HÄMTAS IN



Det avgörs de fem första åren

En intressant aspekt att titta på när det gäller ekonomi i relation till föräldradighet och deltidsjobb är hur löneutvecklingen påverkas. Ur ett jämställdhetsperspektiv anses de fem första åren efter familjebildning vara absolut avgörande. "För kvinnor innebär det i hög grad, men inte för män, att ett hack i lönekarriären uppstår som därefter består under resten av yrkeslivet" (Ekonomisk jämställdhet).

Löneförhöjningarna går till män

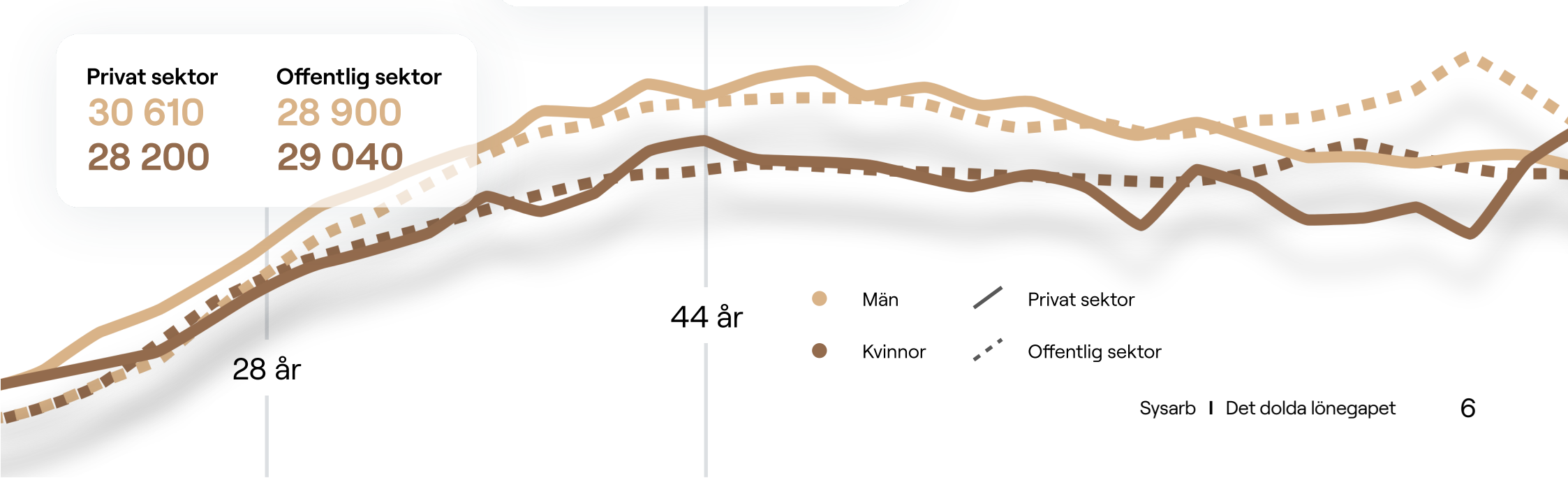
Personer som jobbar deltid har en sämre löneutveckling än de som jobbar heltid. Förklaringar till detta kan bland annat vara att arbetsgivare har en tendens att ge större löneökning till personer som jobbar mer. Utebliven befordran innebär att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen – detta även om de har gjort ett väl utfört arbete utifrån de arbetade timmarna. Faktum är att vid deltidsarbete finns det en risk att lönen reduceras medan arbetsbördan mer eller mindre består.

JÄMSTÄLLDHETEN UPPHÖR VID 28 ÅRS ÅLDER

Sysarbs databas på omkring en miljon svenska löner visar att kvinnors och mäns löner till att börja med stiger med åldern, men att kvinnors löner sedan börjar plana ut. Det finns inte dokumenterat varför detta sker, men det verkar sammanfalla med familjebildning. I de åldrar kvinnor börjar få barn och ägnar tid åt att vara föräldralediga och jobba deltid ser vi att männens löner fortsätter att stiga medan kvinnors uppåtgående lönekurva avtar. Statistiken visar att detta sker detta i åldern 28 år. Under 2021 var medelåldern för kvinnor som fick sitt första barn 30,1 år (SCB). Nedanstående statistik hämtades från Sysarbs databas juni 2022.

Privat sektor	Offentlig sektor
38 940	38 510
36 360	34 740

Privat sektor	Offentlig sektor
30 610	28 900
28 200	29 040



KARRIÄRBROMSEN SOM BARA KVINNOR UPPLEVER

Den onda cirkeln

En anledning till att kvinnor oftare än män tar ut föräldraledighet och jobbar deltid kan vara att föräldrar i heterosexuella relationer väljer det mest ekonomiskt fördelaktiga alternativet. Eftersom kvinnor generellt har en lägre månadslön än män kommer familjen att få in mer pengar om pappan är den som arbetar och mamman är den som går ner i arbetstid och tar ut föräldraledighet. Detta bildar en ond cirkel då kvinnor som redan har lägre lön än män får ut ännu mindre pengar i månaden, både på kort och lång sikt. En lägre månadsinkomst påverkar även ekonomin genom att föräldrapenning, sjukpenning och arbetslöshetsersättning reduceras. I stället för att fokusera på 9,9 procent när vi pratar om lönegapet borde vi även titta på det dolda inkomstgapet.

"Utvecklingen mot jämställda löner går långsamt och föräldraledigheten är en starkt bidragande faktor. Trots lagstiftning ser vi att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen i samband med föräldraledighet. Bland annat beror detta på okunskap hos lönesättande chefer där den som inte syns på jobbet får sämre, eller ingen, löneutveckling. Detta kan inte enbart ligga på de enskilda familjerna att ordna. Vill företag säkra kompetens och goda arbetsplatser är det kortsiktigt att ignorera lagen och betala lägre löner till kvinnor för att de tar ut föräldraledighet i högre utsträckning än män."



Saskia Linton (hen/hen)
Chief Professional Services
Officer på Sysarb

MISSGYNNANDE TROTS TYDLIG LAGSTIFTNING

Uppsagd vid föräldraledighet

Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) gäller föräldraledighetslagen för de som tar ut föräldraledighet – både arbetstagare och arbetsökande. DO tar emot många anmälningar som handlar om dels att man inte blir erbjuden jobb utifrån att man kommer behöva ta ut föräldraledighet, dels att man sägs upp när man meddelar att man ska vara föräldraledig. År 2020 fick DO in 500 anmälningar av diskriminering som berodde på kön eller missgynnande kopplat till föräldraledighet.

DO menar att många småföretag och start-ups kan ha svårt att hantera att någon ska vara borta i sex månader, men det är en grundläggande rätt att vara föräldraledig enligt svensk lag – det är inget arbetsgivaren kan säga nej till.

Föräldraledighetens förlust

DO säger att det svårt att räkna på hur mycket lön de föräldralediga faktiskt förlorar. Förutom inkomstbortfallet är det dels den uteblivna löneökningen, dels pension.

Enligt DO måste många företag se över sina lönekriterier. En del har kriterier som innebär att man måste vara på plats – att man ska "bidra till verksamheten", och när man är föräldraledig gör man ju per definition inte det.

DEN SVENSKA PARADOXEN

Få kvinnor på topposition

"I Sverige har vi en väldigt flexibel föräldraförsäkring så du tillåts att sprida ut din föräldraledighet och du har rätt till att jobba deltid upp tills att barnet är tolv år i offentlig sektor. Men man kan säga att det finns en svensk paradox: Vi har en generös föräldraförsäkring och subventionerad



Erica Lindahl (hon/henne)

Docent på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)

barnomsorg och samtidigt relativt få kvinnor på topposition. Det finns teorier om att det hänger ihop med att vi har ett så generöst system – att vi uppmuntrar till deltid."

Medvetenhet kan hjälpa chefer att inte statistiskt diskriminera kvinnor som jobbar deltid, menar Erica.

"Om man som arbetsgivare är medveten om strukturerna ser man igenom dem och jobbar indirekt för att motarbeta dem, så man inte missar några kvinnor. Man kanske anstränger sig för att erbjuda karriärmöjligheter till rätt personer – till de som faktiskt vill och kommer att leverera."

Pengarna räcker inte till pensionen

"Många av våra medlemmar har gått ner i tid från sitt vanliga jobb för att göra det obetalda hemarbetet istället. Flera av dem lever nu på garantipensionen för att de inte har fått ihop tillräckligt med inkomst under sitt yrkesliv. Detta är en jämställdhetsfråga."



Ludvig Lundstedt (han/honom)

Utredare på fackförbundet Kommunal

CHECKLISTA FÖR RÄTTVISA: SÅ BLIR BÅDA VINNARE

1. Dela på ansvaret

Forskning visar att uttagandet av föräldrapenning hänger samman med en sämre löneutveckling. Att dela lika på föräldraledighet (inklusive vab), om möjligheten finns, är därför det bästa sättet att bidra till en mer jämställd arbetsmarknad.

2. Undvik deltidsfällan

Deltidsarbete påverkar lön, karriär och pension. Att dela lika även på deltidarbetet, om möjligheten finns, minskar risken för att en av föräldrarna ensam får ta konsekvenserna av den minskade arbetstiden.

3. Dra dig inte för lönesamtalet

Forskning visar att regelbundna lönesamtal bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män genom att det ställer krav på explicita lönekriterier och tydliggör sambandet mellan lön, kompetens och prestation.

4. Känn till dina rättigheter

Enligt lagen ska alla arbetsgivare göra en kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika och likvärdiga arbeten. Genom att fråga dina arbetsgivare om organisationens lönekartläggning signalerar du att ämnet är viktigt.

5. Ställ krav på din arbetsgivare

Diskrimineringslagen säger inte bara att arbetsgivare ska agera om diskriminering har skett, utan också arbeta förebyggande mot diskriminering genom aktiva åtgärder. Kontrollera att din arbetsgivare är insatt i ämnet och årligen granskar processer och praxis.





sysarb.

Impacting equity worldwide since 2005